



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS**

Compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente
S.A de Tarapoto – 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios

AUTORA:

Arcentales Sánchez, Cintya Lorena (ORCID: 0000-0002-7986-6135)

ASESOR:

Dr. Ramírez García, Gustavo (ORCID: 0000-0003-0035-7088)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

TARAPOTO - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicado a mis padres Anita y Aníbal, por guíame a un camino de bien, a través del cual conocí que, para triunfar hay que lucharla con humildad, buen carisma y perseverancia.

Dedicado también a mi hijo Farid y mi esposo Haféz por ser motor y motivo, para seguir escalando profesionalmente.

Cintya

Agradecimiento

El agradecimiento más profundo y sentido va para mi familia. Sin su apoyo, colaboración e inspiración habría sido imposible.

Asimismo, agradezco a la empresa Electro Oriente S.A. de la ciudad de Tarapoto por brindarme las facilidades del caso, para efectuar los procedimientos en campo.

La Autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	11
3.5. Procedimiento	13
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1.	Resumen de procedimiento de casos25
Tabla 2.	Prueba de normalidad.25
Tabla 3.	Relación entre unidad y productividad laboral en Electro Oriente S.A. de Tarapoto.26
Tabla 4.	Relación entre reglamentación y productividad laboral en Electro Oriente S.A. de Tarapoto.27
Tabla 5.	Relación entre identificación y productividad laboral en Electro Oriente S.A. de Tarapoto.28
Tabla 6.	Frecuencia porcentual sobre nivel de productividad laboral en Electro Oriente S.A. de Tarapoto.29
Tabla 7.	Frecuencia porcentual sobre nivel de compromiso en Electro Oriente S.A. de Tarapoto.31
Tabla 8.	Relación entre compromiso y productividad en Electro Oriente S.A. de Tarapoto.33

Índice de figuras

Figura 1.	Frecuencia porcentual sobre nivel de productividad laboral en Electro Oriente S.A. de Tarapoto.30
Figura 2.	Frecuencia porcentual sobre nivel de compromiso en Electro Oriente S.A. de Tarapoto.32

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A. de Tarapoto – 2021. La investigación fue tipo básica no experimental, transversal y descriptivo correlacional. La población fue de 429 y la muestra de 50. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados indicaron que el nivel de compromiso en la empresa Electro Oriente S.A. de Tarapoto – 2021 es alto, en un 49.27%. A su vez que el nivel de productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A. de Tarapoto – 2021 es alto, en un 37.23%. Concluyendo que existe relación entre el compromiso y la productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A. de Tarapoto – 2021, ya que el coeficiente de correlación de Pearson alcanzó un 0,944 (correlación positiva o directamente proporcional) y un p valor igual a 0,000 ($p \text{ valor} \leq 0,01$).

Palabras clave: Compromiso, productividad laboral, trabajadores.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between commitment and labor productivity in the company Electro Oriente S.A. de Tarapoto - 2021. The research was basic non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational type. The population was 429 and the sample 50. The technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The results indicated that the level of commitment in the company Electro Oriente S.A. of Tarapoto - 2021 is high, at 49.27%. In turn, the level of labor productivity in the company Electro Oriente S.A. of Tarapoto - 2021 is high, at 37.23%. Concluding that there is a relationship between commitment and labor productivity in the company Electro Oriente S.A. of Tarapoto - 2021, since the Pearson correlation coefficient reached a 0.944 coefficient (very strong positive correlation) and a p value equal to 0.000 ($p \text{ value} \leq 0.01$).

Keywords: Commitment, labor productivity, workers.

I. INTRODUCCIÓN

El enfoque global de la empresa es el de una sociedad conformada por individuos conexos entre sí en un objetivo común que es el propio de la empresa. Bizneo. (2020). Exterioriza que un trabajador comprometido y su productividad laboral son dos aspectos estrechamente ligados y son primordiales para que cualquier empresa mejore. Hoy en día la productividad laboral en muchas empresas tiene un nivel muy bajo, esto debido a que las gerencias no están orientadas al 100% a velar por el estado emocional del trabajador, ello se refleja en la falta de compromiso, corroborando esto citamos a Aguilar. (2020) Quien manifiesta que a pesar que los trabajadores de México pasan mucho tiempo trabajando, solo lo hacen por el dinero, más no por un tema de compromiso con la empresa y esto muchas veces lleva a que los resultados sean ineficaces. A su vez Deloitte. (2015) indicó que, más del ochenta por ciento de los representantes de RR.HH. a nivel nacional en el Perú manifiestan que la falta de compromiso es un problema latente y principal en las empresas de hoy en día. En cuanto a la realidad peruana, es menester citar lo manifestado Quispe y Paucar. (2019) quienes indican que un personal comprometido con su organización, muestra una actitud positiva hacia su trabajo e incluso superan las expectativas normales, sin embargo, según Deloitte. (2020) Las compañías mayormente se centra en aspectos básicos como son los contratos, las remuneraciones y otros derechos laborales, sin embargo, hay otras áreas de las mismas compañías que no están siendo desarrolladas como deberían ser como por ejemplo el desarrollo emocional, el refuerzo de trabajadores y el compromiso. Claramente se puede notar que hay una problemática latente cual tiene como principal factor al compromiso y dependientemente la productividad laboral, porque los trabajadores no están identificándose con la compañía o institución y ello tiene una conexión elevada con la baja productividad laboral que no está siendo completamente efectiva, aun contando con materiales y recursos físicos necesarios.

Encontramos en la región de San Martín lo manifestado por León. (2018) quien manifiesta que, el compromiso laboral de los trabajadores en la MPSM fue bajo producto de las omisiones al factor afectuoso, al factor continuidad y finalmente al factor regulador, que, ya que, no muestran el adecuado respeto entre sí ni

cumplen con sus responsabilidades laborales como debe ser. Cada vez más cerca del punto clave de la problemática, evidenciándose con anterioridad que es una cuestión controversial de gran importancia, que lamentablemente muchas empresas no tienen en cuenta.

Ya en el tema directamente concerniente a la adecuada productividad laboral de Electro Oriente S.A en Tarapoto puede estar estrechamente relacionada a factores detonantes entre ellos la falta de valoración, la falta de estimulación, la insatisfacción emocional y por ende deterioro del compromiso del trabajador. La problemática radica en la afectación directa de la productividad laboral por la falta de compromiso en el trabajador, aun existiendo una contraprestación económica de por medio. Esta falta de compromiso que pone en juego el correcto desarrollo de la productividad laboral del trabajador, cual es punto de estudio y accesoriamente perjudica la eficacia del servicio que dan a los usuarios de servicio eléctrico.

Ante esto se plantean los siguientes problemas: **Problema general:** ¿Cuál es la relación entre compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto - 2021? **Problemas específicos:** ¿Cuál es el nivel de compromiso de los trabajadores en la empresa Electro Oriente de Tarapoto? ¿Cuál es el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Electro Oriente de Tarapoto? ¿Qué relación existe entre la identificación y la productividad laboral en la empresa Electro oriente de Tarapoto? ¿Qué relación existe entre la identificación y la productividad laboral en la empresa Electro oriente de Tarapoto? ¿Qué relación existe entre la reglamentación y la productividad en la empresa Electro Oriente de Tarapoto? ¿Qué relación existe entre la unidad y la productividad laboral en la empresa Electro oriente de Tarapoto?

Para justificar la investigación presentamos los siguientes enunciados: **Por conveniencia**, su impacto en la sociedad será fuerte, pues mediante los resultados de la investigación se podrán determinar mejores maneras de motivar al personal, ello se notará durante la productividad laboral y por ende trascenderá, dándole al usuario una atención de calidad, siendo así un ejemplo en atención al usuario para diversas instituciones públicas o privadas. **Relevancia social**, permitirá que los usuarios de Electro Oriente S.A de Tarapoto estén más

satisfechos con los servicios recibidos, ya que el estudio busca determinar de qué manera el compromiso y la productividad laboral se relacionan, a fin de conocer si los trabajadores se sienten identificados con su trabajo, si siguen o no el reglamento institucional para llevar correctamente su trabajo y si se siente en unidad laboral. **Valor teórico**, la investigación finalizada ayuda a los investigadores futuros a considerar los resultados obtenidos en cuanto a compromiso y productividad laboral. **Implicancia práctica**, porque vive la obligación de mejorar la práctica del servicio de trabajadores en Electro Oriente S.A de Tarapoto con el uso de las sugerencias que nacerán del presente trabajo de investigación y **utilidad metodológica**, una vez que se demuestre la eficacia y efectividad de las herramientas desarrollados podrán ser manejadas para otros desarrollos investigativos.

Por los motivos presentados líneas arriba se crearon los siguientes objetivos de investigación: Objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A. de Tarapoto – 2021. **Objetivos específicos:** Conocer el nivel de compromiso en la empresa Electro Oriente S.A. de Tarapoto – 2021. Conocer el nivel de productividad en la empresa electro oriente electro oriente de Tarapoto – 2021. Determinar la relación entre la identificación y la productividad laboral en la empresa S.A. Tarapoto – 2021. Conocer la relación que existe entre la reglamentación y la productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A. Tarapoto-2021. Determinar la relación entre la unidad y la productividad en la empresa Electro Oriente S.A. de Tarapoto - 2021

En ese sentido tenemos como Hipótesis general: H1: existe relación entre el compromiso y productividad laboral en Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021. **Hipótesis específica:** H1: El nivel de compromiso en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021, es medio H2: El nivel de productividad en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021, es medio. H3: Entre la identificación y la productividad en Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021, la relación es positiva. H4: Entre la reglamentación y la productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021, la relación es negativa H5: Entre la unidad y la productividad laboral en Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021, la relación es positiva.

II. MARCO TEÓRICO

Para esta etapa de este estudio se hizo averiguaciones en distintos niveles o entornos como el internacional, nacional y local con respecto a las variables compromiso y productividad laboral. Y como resultado obtuvimos:

Santos, W. (2016). Influencia del clima organizacional sobre la productividad de funcionarios de la empresa pública CELEC E.P. (Tesis de maestría) Universidad de Guayaquil. Ecuador. El estudio es de tipo longitudinal, cuantitativo, descriptivo y analítico. Población y muestra 132. Técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Concluyó: Si los trabajadores tienen un nivel de vida óptimo tanto en lo personal como en lo laboral, su indicador de productividad laboral será más elevado. Lo que les falta a los trabajadores comúnmente es motivación es por ello que su compromiso no se encuentra totalmente activo al momento de desempeñarse en sus labores. Por otro lado, hay un par de factores importantes que también causan menoscabo en el desempeño de un trabajador, el hecho de que el trabajo no esté correctamente valorado o puede que la relación laboral con líder o jefe no sea estable.

Zans, A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad regional Multidisciplinaria de Matagalpa, *UNAN –Managua en el periodo 2016*. . Investigación pos positivista, corte transversal, enfoque cuantitativo. Técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Población 88 y muestra 59. Concluyó: Los trabajadores piensan que el clima organizacional se puede mejorar y que ello haría que las relaciones interpersonales sean de calidad, y por ende existiría un mejor desempeño. Si bien es cierto las responsabilidades se llevan a cabo, pero el desempeño es bajo, porque normalmente las decisiones son tomadas individualmente y la labor en conjunto es casi inexistente. La estabilidad emocional en la institución tiene un nivel intermedio, ya que cuesta muchísimo que los trabajadores realicen una labor en equipo y eso perjudica la productividad laboral.

Manzano, A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa*

Santo Domingo de Guzmán, Quito. Universidad Andina Simón Bolívar. (Tesis de maestría). Quito, Ecuador. Investigación correlacional, descriptiva, enfoque cuantitativo. Población y muestra 50. Técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Concluyó: Hay muchos tipos de compromiso que dependen de ciertos factores entre ellos la edad, el nivel de educación, el sexo, la religión u otros y ello se refleja en la forma de desenvolverse de los docentes de Santo Domingo Guzmán, sin embargo, la importancia de la investigación radicó en el hecho de que se deben minimizar elementos que intervienen negativamente en el ejercicio laboral para así mejorar la estructura laboral y hacer que su sentido de pertenencia en la institución se vea más compenetrada.

Blanes, E. (2018). Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral según el personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - Lima, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Investigación cuantitativa, tipo básica no experimental, descriptivo, correlacional causal. La población 215 y muestra 139. Concluyó: El compromiso organizacional está relacionada al desempeño laboral. El compromiso está relacionada al manejo de tareas concretas. El compromiso organizacional está relacionado con el manejo de tareas accesorias. El compromiso organizacional está relacionado con la destreza para la transmisión de mensaje oral y/o escrito según los colaboradores del Programa de bienestar familiar.

Fuentes, K. (2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Utilizó una población y muestra de 60, concluyó que existe relación entre el compromiso organizacional y la producción laboral, existe relación entre el compromiso afectivo y la producción laboral, existe relación entre el compromiso normativo y la producción laboral del personal de la UGEL del distrito de San Juan de Miraflores.

Gonzales, F. (2020). Compromiso organizacional y la productividad laboral de los servidores públicos de una Dirección Regional de Salud, 2020. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima Perú. Investigación con enfoque

cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, correlacional transversal, con una población y muestra de 64. Técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Concluyó que el compromiso organizacional está estrechamente relacionado con a la productividad laboral. El compromiso afectivo está estrechamente conectado a la productividad laboral. El compromiso de continuidad está estrechamente conectado a la productividad laboral. El compromiso normativo está estrechamente conectado a la productividad laboral del capital humano.

Paredes, M. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018*. Tarapoto, Perú. (Tesis de maestría). Investigación tipo básica, no experimental, correlacional. Población y muestra 120. Concluyó: La primera se orienta en el bienestar profesional y la segunda se orienta al examen de la producción profesional; precisar que los materiales estuvieron autorizados y adecuados por la sensatez de 3 especialistas, además se evidenció su viabilidad mediante Alpha de Cronbach con 0,904 para satisfacción profesional y 0,899 para producción profesional, esto muestra que la viabilidad es alta. Asimismo, a través de un examen de correlación, se halló relación entre el bienestar profesional y productividad profesional.

León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. El tipo de indagación es aplicada de nivel correlacional, basada en variables, con una muestra de 164 colaboradores, siendo el instrumento un cuestionario. Indicó que la responsabilidad conjunta del personal en la MPSM, es bajo. Asimismo, que se logró establecer hay correspondencia reveladora entre la responsabilidad grupal y la producción profesional en la MPSM, Tarapoto 2016.

Hidalgo, C. (2018). *El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la farmacia San José EIRL, Tarapoto-2015*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. El diseño de investigación correlacional. Población y muestra de 15. Técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Declaró que existe correlación entre el clima laboral

y el desempeño laboral de los que forman parte de la Farmacia San José E.I.R.L, Tarapoto-2015. También que hay correlación entre autonomía individual y desempeño laboral. Finalmente, se estableció sobre el prototipo de premio cual tiene injerencia continua con el ejercicio profesional de las personas que trabajan para esta empresa farmacéutica.

Entre teorías que sustentan la presente investigación se concentran en las variables de tesis: **Variable independiente compromiso**, cual se enuncia de la subsiguiente manera: El compromiso se determina en las compañías como un lazo del acatamiento por el cual al colaborador le apetece persistir en la empresa, gracias a su estimulación tácita. Asimismo, el compromiso laboral es un contenido de alto uso en psicología, fundamentalmente porque se piensa que los trabajadores que manifiestan un elevado nivel de compromiso ostentarán mejor desarrollo del trabajo, producción, y mínimos índices de absentismo. (Jiménez, 2009)

El compromiso profesional está superpuesto en el procedimiento psíquico que proviene del clima y acaba en la complacencia emocional. El compromiso se encuentra conectado con el liderazgo y el ejercicio profesional que a su vez interviene la correspondencia entre clima y satisfacción. Se trata de un incremento en las relaciones de labores y humanas que confronta el liderazgo, compromiso y ejercicio laboral para reincidir en un acrecentamiento sobre satisfacción de vida. Entonces podemos decir que los trabajadores están muy conectados con acciones que los hacen sentir bien para asumir liderazgo y por ende satisfacción lo cual incrementa la productividad (Castro, 2006).

Asimismo, **la teoría** sobre la variable independiente compromiso es la Teoría de refuerzo, patrón hipotético que se fundamenta en la Ley del resultado, la cual instituye que las contestaciones continuas están muy relacionados a los efectos (premios) que se vigorizan y sean más frecuentes. Por otro lado, las contestaciones continuas muy relacionadas a los efectos malos (castigos), se atenúan y es probablemente bajo que vuelva a pasar. Esto marcha excelente cuando: la asistencia acontece seguidamente que se ocasiona la contestación deseada: la práctica de la asistencia frecuente mucho, y la dimensión del componente refuerzo “premio o castigo” es grande. (Wexley y Yuki, 1990)

Sobre los antes mencionado los especialistas consideran que, a través de la hipótesis del refuerzo, el dirigente motiva a los colaboradores animando conductas ansiadas y amedrentando las no anheladas. Debe instruirse a distinguir (reforzar) la producción, el alto ejercicio profesional, la inventiva, la excelente aptitud y la responsabilidad, por ejemplo, y desalentar las faltas al trabajo, la carencia de profesionalismo. Unos refuerzos a tomar en cuenta son: responsabilidades retadoras, el capital, aprobaciones, gratitud y ascenso laboral. (Nash, 1988, Gordon, 1997).

Con respecto a las **dimensiones del compromiso** se definieron del siguiente modo:

Identificación: Un discernimiento, una clasificación de la averiguación social, y no está obligatoriamente mancomunado a una manera de comportamiento al ocuparse de sus labores profesionales o a un afecto determinado como la lealtad. Para identificarse, una persona precisa descubrirse propiamente como psicológicamente enlazado con el destino del conjunto, no precisan hacer esfuerzos para la lograr cumplir con las finalidades de la agrupación. El comportamiento y a estima se desarrollan a menudo en efecto de esa identificación. (Gutiérrez, 2016)

Reglamentación: Al respecto (Vásquez, 2020), manifiesta que es una disposición general que tiene un carácter abstracto e impersonal que emana de una administración, pero se refiere específicamente a una situación concreta y determinada sobre materias propias de la administración, bien de su organización o del desarrollo de su actividad.

Unidad: “Elemento diferenciador y completo que forma parte de una serie o de un conjunto” (Real academia española).

A su vez se está desarrollando la **variable dependiente productividad laboral**, en atención a lo mencionado por Vander. (2005). Conocido como la acción más más valiosa de la compañía efectuado gracias a los trabajadores, fundamentalmente por el uso de sus prácticas, sapiencias, la invención incesante, la disposición para trabajar, y la adecuada prestación de servicio, por lo cual se genera un aumento de la producción de la empresa, pues en ellos está afianzado el futuro y evolución de la institución, por ello es importante reconocerlos como activos.

Además, **la teoría** sobre la variable productividad laboral es la Teoría del capital humano cual manifiesta que un nivel pedagógico considerable del personal es una muestra de más rendimiento; en ese sentido todo aumento del entorno didáctico se trasmutaría en un aumento de la producción. (Garrido, 2007; Mungaray & Ramírez Urquidy, 2007).

Las **dimensiones de la productividad laboral** pueden ser definidas del siguiente modo:

Eficacia: (Valverde, 2015). Indicó que es la competencia de efectuar un efecto ansiado, idolatrado o deseado.

Formación: “Es en términos laborales la alineación perpetua encaminada al aprendizaje de nuevas capacidades o a renovar enseñanzas ya logradas” (Ramos, 2018).

Satisfacción: Es un período de la razón derivada de la mayor o menor optimización de la retroalimentación intelectual, mediante la cual los otros territorios remedian su potencial de energía, proporcionando la impresión de saciedad extrema. Cuando la complacencia conduce a la convicción razonada de hacer lo que quedaba dentro del alcance de nuestro dominio, con innegable nivel de triunfo. Esta dinámica coadyuva a nutrir un momento agradable dentro de lo que es el ejercicio cerebral. (Núñez, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

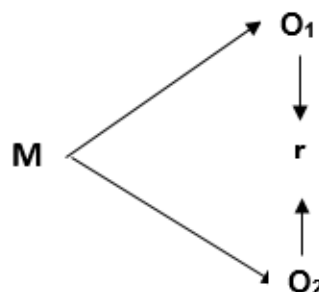
El estudio es **básico no experimental**, ejecutado con el fin de incrementar los conocimientos sobre el compromiso y la productividad laboral, donde aquellos resultados encontrados servirán para brindar solución a otros problemas referentes al tema de investigación (CONCYTEC, 2017).

También tiene **corte transversal** para comprobar la hipótesis en un tiempo determinado que es el 2021.

Diseño de investigación

Tiene un **diseño descriptivo correlacional** mediante el cual se observa hasta qué punto se relacionan las variables describiendo sus respectivas características.

Diagrama simbólico:



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso

Variable 2: Productividad laboral

Nota: La operacionalización se podrá visualizar en anexos.

3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población de este estudio estuvo conformada por los 429 trabajadores de Electro Oriente S.A – Tarapoto.

Inclusión: Se incluyó a trabajadores de Electro Oriente S.A - Tarapoto, quienes conforman la parte administrativa de la empresa.

Exclusión: Se excluyó a trabajadores de Electro Oriente S.A – Tarapoto, que conforman la parte administrativa de la empresa.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de Electro Oriente S.A – Tarapoto.

Muestreo: Es no probabilístico, ya que no se utilizó fórmula censal alguna para llegar a calcular la muestra. Según Cuesta (2019) El muestreo no probabilístico es un recurso a través del cual se conoce que existe la posibilidad de que no toda la población será escogida para el desarrollo de la investigación.

Unidad de análisis: El personal administrativo de Electro Oriente S.A de Tarapoto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La utilizada en el estudio es la encuesta. Inicialmente se hace la recaudación de datos mediante una serie de preguntas a los involucrados para tener medidas y características sobre las nociones que se proceden de una problemática de averiguación previamente cimentada. (López y Fachelli, 2016).

Instrumentos

Con respecto a los instrumentos, por elaboración propia se creó dos cuestionarios, el primero denominado Cuestionario - Compromiso, el cual

estuvo formado por once preguntas en atención a las dimensiones identificación, reglamentación y unidad. Teniendo cinco escalas de medición, cuales son: 1 = Muy bajo, 2= Bajo, 3= Medio, 4= Alto y 5= Muy alto. Siendo estos dirigidos al personal de Electro Oriente S.A - Tarapoto. El segundo denominado Cuestionario- Productividad laboral, el cual estuvo formado por trece preguntas en atención a las dimensiones eficacia, formación y satisfacción. Teniendo cinco escalas de medición, cuales son: 1 = Muy bajo, 2= Bajo, 3= Medio, 4= Alto y 5= Muy alto. Siendo estos dirigidos a los regentes de oficinas perteneciente a Electro Oriente S.A de Tarapoto.

Validez

Para la eficacia de los materiales para la recogida de antecedentes se realizó mediante juicio de tres expertos en temas de investigación.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1	1	Administrador (Mg.)	4,9	Halla eficacia
	2	Economista (Mg.)	4,8	Halla eficacia
	3	Administrador (Mg.)	4,9	Halla eficacia
Variable 2	1	Administrador (Mg.)	4,8	Halla eficacia
	2	Economista (Mg.)	4,8	Halla eficacia
	3	Administrador (Mg.)	4,8	Halla eficacia

Los cuestionarios, fueron remitidos a especialistas para la respectiva verificaron sobre relación, conveniencia y viabilidad de los instrumentos con las variables que son el compromiso y la productividad laboral.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se determinó con la ejecución del estadístico Alpha de Cronbach.

Análisis de confiabilidad: Compromiso

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válidos	50	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,787	11

Análisis de confiabilidad: Productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válidos	50	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,749	13

3.5. Procedimiento

El presente estudio fue desarrollado mediante dos instrumentos de investigación, siendo éstos, dos cuestionarios con respecto a la inconstante

dependiente e independiente, se acudió Electro Oriente S.A de Tarapoto después de haber obtenido la correcta autorización por parte del Administrador. Se entregó cuestionario de la variable independiente denominado “Cuestionario – Compromiso” el cual fue llenado por 50 trabajadores de la empresa Electro Oriente de Tarapoto, posteriormente se entregó cuestionarios de la variable dependiente denominado “Cuestionario – Productividad laboral” el cual fue llenado por jefes de áreas que tienen bajo su supervisión a otros colaboradores de Electro Oriente S.A de Tarapoto, haciendo un total de 50 cuestionarios llenados en total. Finalmente, la información obtenida fue ingresada a Excel, para ser posteriormente utilizada en el SPSS, buscando efectos de confiabilidad, prueba de normalidad y correlación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Sobre procesamiento, fue deductivo, partiendo de hechos generales para llegar a hechos específicos mediante las conclusiones de los resultados. Asimismo, en cuanto a la contrastación se utilizó el coeficiente de Shapiro Wilk, porque la muestra fue menor o igual que 50 teniendo una significancia mayor a la del alfa 0.05, por lo que se usó el coeficiente de Pearson para la correlación, con ayuda del estadígrafo correspondiente SPSS.

Para interpretar el coeficiente de correlación utilizamos la siguiente escala:

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
- 0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,1 a – 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0, 19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja

0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Suarez, 2019)

El coeficiente de correlación de Pearson es un índice cuyos valores absolutos oscilan entre 0 y 1. Cuanto más cerca de 1 es el resultado mayor ser la correlación, y cuanto más cerca de 0 el resultado es menor.

3.7. Aspectos éticos

El **respeto de la autonomía**, porque se informó a la institución, como también a los sujetos muestrales para que exista consentimiento informado, en el que de manera voluntaria tengan a bien colaborar con el estudio.

Sobre la **beneficencia** se aplicó la responsabilidad social para ayudar a solucionar un problema de la realidad existente hoy en día en la empresa estudiada como es Electro Oriente S.A de Tarapoto.

Asimismo, al respecto la **no maleficencia** recalcar que se respetó la autoría de las investigaciones utilizadas, usando adecuadamente las citas mediante el método del APA, evitando así la copia.

Sobre **justicia** precisar que, el actual trabajo es una investigación transparente y es responsabilidad en calidad de investigadora ser siempre capaz de dar razón del trabajo, siendo consciente del impacto social y la responsabilidad hacia la sociedad que tiene la indagación.

IV. RESULTADOS

4.1. Prueba de normalidad

Tabla 1

Resumen del procesamiento de casos.

Resumen del procesamiento de casos						
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	Nº	Porcent aje	Nº	Porcent aje	Nº	Porcent aje
Compromiso	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
Productividad laboral	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS

Tabla 2

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso	,973	50	,301
Productividad laboral	,971	50	,250

Fuente: Base de datos SPSS

Como p valor es mayor que el alfa 0,05 en ambos casos no se rechaza la hipótesis nula (H_0), es por ello que las variables compromiso y productividad laboral presentan un comportamiento normal o paramétrico.

4.2. Relación entre unidad y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021.

Tabla 3

Relación entre unidad y productividad laboral en Electro Oriente S.A de Tarapoto.

Correlaciones de Pearson			
		Unidad	Productividad laboral
Unidad	Correlación de Pearson	1	,719**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,719**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Fuente: Base de datos de SPSS.

Interpretación:

Coefficiente de correlación(p)

Mediante el análisis estadístico del coeficiente de Pearson se obtuvo que, **si existe relación** entre unidad y productividad laboral, lo cual es afirmado debido a que se tuvo como resultado $\rho = 0.719$ lo que significa una “correlación positiva o **directamente proporcional**” y un p valor igual a 0,000 (p valor $\leq 0,001$), en este sentido se acepta la hipótesis nula.

Coefficiente de determinación(r)

$r = \rho^2 = 0.719^2 = 0.517 = 51.7\%$, nos indica que tienen un **grado de dependencia moderado**.

4.3. Relación entre reglamentación y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021.

Tabla 4

Relación entre reglamentación y productividad laboral en Electro Oriente S.A de Tarapoto.

Correlaciones de Pearson			
		Reglament o	Productividad laboral
Reglamento	Correlación de Pearson	1	,751**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,751**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Fuente: Base de datos de SPSS.

Interpretación:

Coeficiente de correlación(p)

Mediante el análisis estadístico del coeficiente de Pearson se obtuvo que, **si existe relación** entre reglamentación y productividad laboral, lo cual es afirmado debido a que se tuvo como resultado $\rho = 0.751$ lo que significa una “relación positiva o **directamente proporcional**” y un p valor igual a 0,000 (p valor $\leq 0,001$), en este sentido se acepta la hipótesis nula.

Coeficiente de determinación(r)

$r = \rho^2 = 0.751^2 = 0.564 = 56.4\%$, nos indica que tienen un **grado de dependencia moderado**.

4.4. Relación entre identificación y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A. de Tarapoto – 2021.

Tabla 5

Relación entre identificación y productividad laboral en Electro Oriente S.A. de Tarapoto.

Correlaciones de Pearson			
		Identificación	Productividad laboral
Identificación	Correlación de Pearson	1	,774**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,774**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Fuente: Base de datos SPSS.

Interpretación:

Coeficiente de correlación(p)

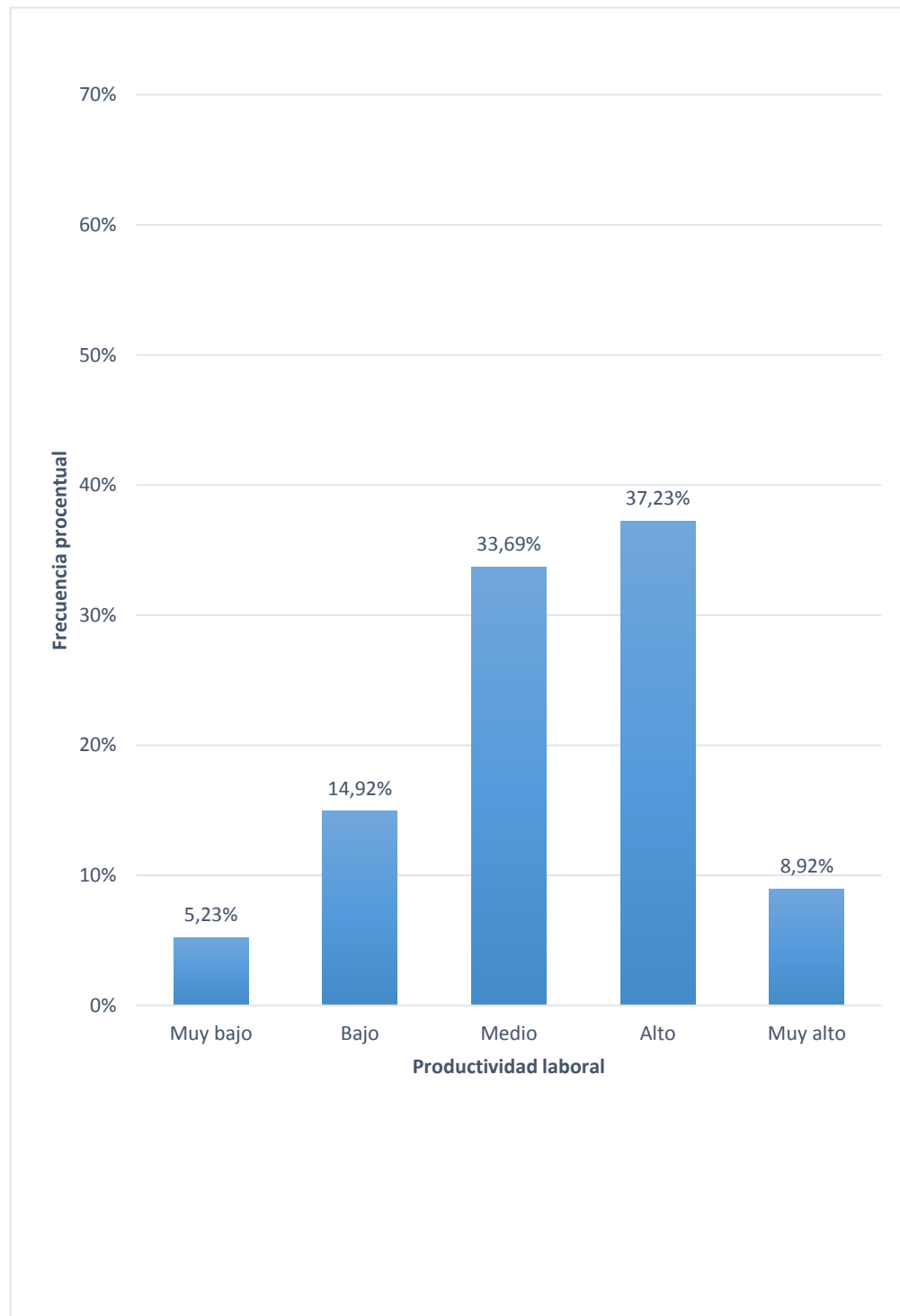
Mediante el análisis estadístico del coeficiente de Pearson se obtuvo que **si existe relación** entre identificación y productividad laboral, lo cual es afirmado debido a que se tuvo como resultado $\rho = 0.774$ lo que significa una “relación positiva o **directamente proporcional**” y un p valor igual a 0,000 (p valor $\leq 0,001$), en este sentido se acepta la hipótesis nula.

Coeficiente de determinación(r)

$r = \rho^2 = 0.774^2 = 0.599 = 59.9\%$, nos indica que tienen un **grado de dependencia moderado**.

4.5. Frecuencia porcentual sobre nivel de productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021.

Figura 1: *Frecuencia porcentual sobre nivel de productividad laboral en Electro Oriente S.A de Tarapoto.*



Fuente: Cuestionario aplicado a jefes de áreas de Electro Oriente de Tarapoto.

Tabla 6

Frecuencia porcentual sobre nivel de productividad laboral en Electro Oriente S.A de Tarapoto.

Frecuencia porcentual		
Escala	Productividad laboral	
	(f)	(%)
Muy bajo	34	5,23%
Bajo	97	14,92%
Medio	219	33,69%
Alto	242	37,23%
Muy alto	58	8,92%
Total	650	100,00%

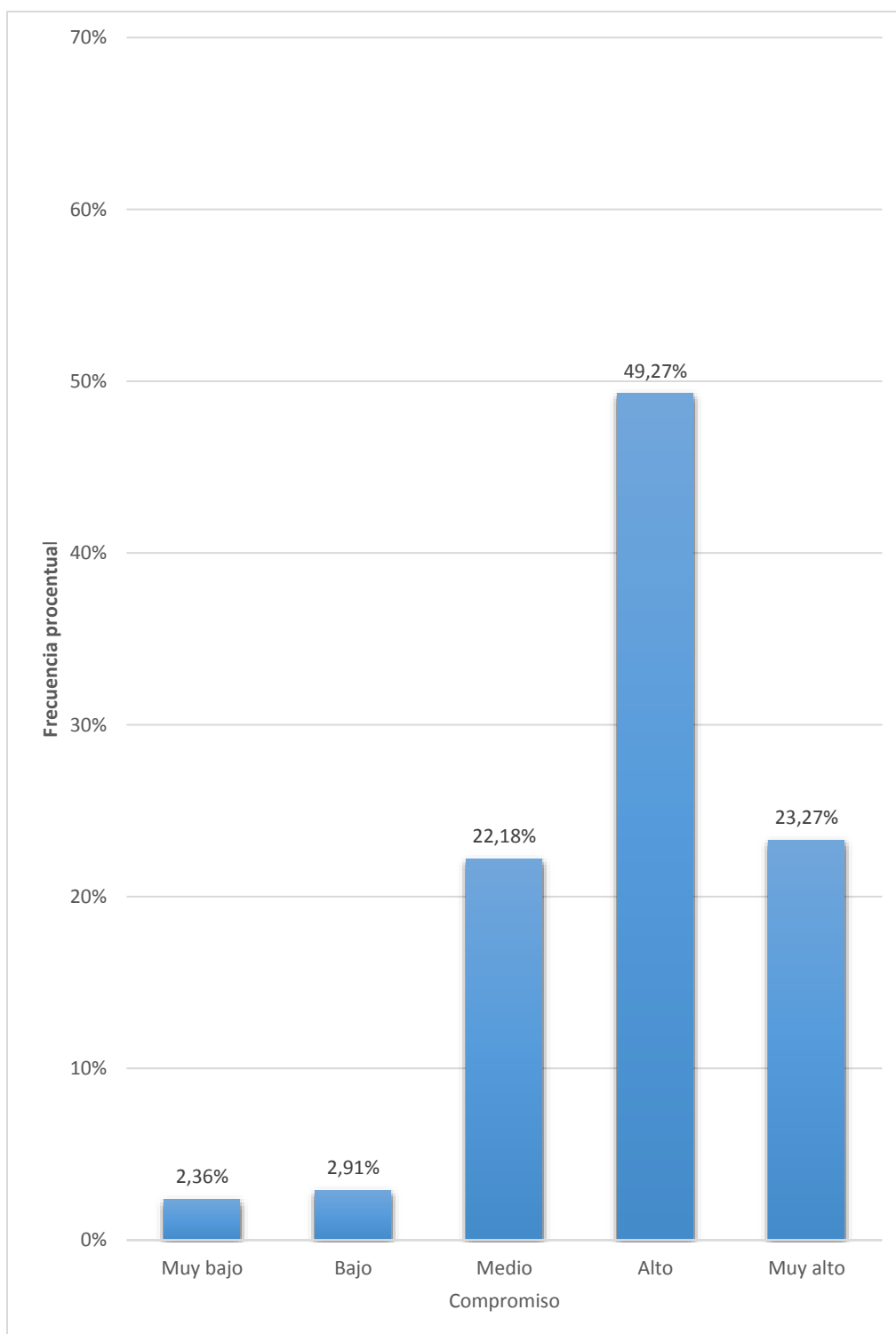
Fuente: Cuestionario aplicado a jefes de áreas de Electro Oriente -Tarapoto.

Interpretación:

La tabla 6 muestra la gestión del cuestionario productividad laboral, aplicado solo a jefes de áreas para responder cuestionarios sobre una muestra total de 50 colaboradores de Electro Oriente S.A de las cuales resultó que, el 5,23% de los trabajadores tiene una productividad laboral muy baja, el 14,92% tiene una productividad laboral baja, el 33,69% una productividad laboral media, el 37,23% una productividad laboral alta y el 8,92% una productividad laboral muy alta. Lo que quiere decir, que los trabajadores tienen un alto nivel de productividad laboral.

4.6. Frecuencia porcentual sobre nivel de compromiso en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021.

Figura 2: *Frecuencia porcentual sobre nivel de compromiso en Electro Oriente S.A de Tarapoto.*



Fuente: *Cuestionario aplicado a trabajadores de Electro Oriente - Tarapoto.*

Tabla 7

Frecuencia porcentual sobre nivel compromiso en Electro Oriente S.A de Tarapoto.

Frecuencia porcentual		
Escala	Compromiso	
	(f)	(%)
Muy bajo	39	2,36%
Bajo	48	2,91%
Medio	366	22,18%
Alto	813	49,27%
Muy alto	384	23,27%
Total	1650	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de Electro Oriente - Tarapoto.

Interpretación:

La tabla 7 muestra la gestión del cuestionario compromiso, aplicado a una muestra de 50 trabajadores de Electro Oriente S.A, de las cuales el 2,36% indicó que el nivel compromiso en la empresa es muy bajo, el 2,91% indicó que es bajo, el 22,18% indicó que es medio, el 49,27% indicó que es alto y el 23,27% indicó que es muy alto. Lo que quiere decir que el personal tiene un alto nivel de compromiso.

4.7. Correlación entre compromiso y productividad en la empresa Electro Oriente S.A. de Tarapoto – 2021.

Tabla 8

Correlación entre compromiso y productividad en Electro Oriente S.A. de Tarapoto.

Correlaciones de Pearson			
		Compromiso	Productividad laboral
Compromiso	Correlación de Pearson	1	,944**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,944**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores y jefes de áreas de la empresa Electro Oriente de Tarapoto.

Interpretación:

Coeficiente de correlación(p)

Mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo que, **si existe relación** entre el compromiso y la productividad laboral, lo cual es afirmado debido a que se tuvo como resultado $\rho = 0.944$ lo que significa una “relación positiva o **relación directamente proporcional**” y un p valor igual a 0,000 (p valor $\leq 0,001$).

Coeficiente de determinación (r)

$r = \rho^2 = 0.944^2 = 0.891 = 89.1\%$, nos indica que tienen un **grado de dependencia alto**.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación permite establecer el razonamiento respecto a la importancia del compromiso en cuanto a su relación con la productividad.

Santos. (2016). Si los capitales humanos de la empresa tienen un nivel de vida óptimo tanto en lo personal como en lo laboral, su indicador de productividad laboral será más elevado. Lo que les falta a los trabajadores comúnmente es motivación es por ello que su compromiso no se encuentra totalmente activo al momento de desempeñarse en sus labores. Por otro lado, hay un par de factores importantes que también causan menoscabo en el desempeño de un trabajador, el hecho de que el trabajo no esté correctamente valorado o puede que la relación laboral con líder o jefe no sea estable. Deloitte. (2015) indicó que más del ochenta por ciento de los representantes de RR.HH. a nivel nacional en el Perú manifiestan que la falta de compromiso es un problema latente y principal en las empresas de hoy en día. Asimismo, el compromiso laboral es un contenido de alto uso en psicología, fundamentalmente porque se piensa que los trabajadores que manifiestan un elevado nivel de compromiso ostentarán mejor desarrollo del trabajo, producción, y mínimos índices de absentismo. (Jiménez, 2009). En la presente investigación se obtuvo que hay relación entre el compromiso y la productividad laboral, lo cual es afirmado debido a que se tuvo como resultado 0,944 lo que significa una “relación positiva o relación directamente proporcional, con un grado de dependencia alta” y un p valor igual a 0,000 ($p \text{ valor} \leq 0,001$). Wexley y Yuki, (1990). La teoría sobre la variable independiente compromiso es la Teoría de refuerzo, patrón hipotético que se fundamenta en la Ley del resultado, la cual instituye que las contestaciones continuas están muy relacionados a los efectos que se vigorizan y sean más frecuentes. Por otro lado, los resultados continuos muy relacionados a los efectos malos, se atenúan y es probablemente bajo que vuelva a pasar. Esto marcha excelente cuando: la asistencia acontece seguidamente que se ocasiona la contestación deseada: la práctica de la asistencia frecuente mucho, y la dimensión del componente refuerzo “premio o castigo” es grande. Manzano (2017). Hay muchos tipos de compromiso que dependen de ciertos factores entre ellos la edad, el nivel de educación, el sexo, la religión u otros y ello se refleja en la forma de desenvolverse de los docentes de Santo Domingo Guzmán, sin embargo, la importancia de la investigación radicó

en el hecho de que se deben minimizar factores que influyen negativamente en el desempeño para así mejorar la estructura laboral y hacer que su sentido de pertenencia en la institución se vea más compenetrada. Asimismo, Fuentes. (2018). Existe relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral. A su vez hay correlación entre el compromiso afectivo y la productividad laboral. Hay correlación entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral. Hay correlación entre el compromiso normativo y la la productividad laboral del personal de la UGEL del distrito de San Juan de Miraflores. Los resultados mostrados líneas arriba manifiestan contundentemente que el compromiso y la productividad laboral están relacionados desde siempre la importancia radica en cómo se maneja correctamente estas dos variables para que en las empresas se logren impactos positivos esperados. Pero, ¿de qué habla la productividad laboral?, la teoría sobre la variable productividad laboral es la Teoría del capital humano cual manifiesta que un nivel pedagógico considerable del personal es una muestra de más rendimiento; en ese sentido todo aumento del entorno didáctico se trasmutaría en un aumento de la producción. (Garrido, 2007; Mungaray & Ramírez Urquidy, 2007). Para Vander. (2005). La productividad laboral es conocida como la acción más más valiosa de la compañía efectuado gracias a los trabajadores, fundamentalmente por el uso de sus prácticas, sapiencias, la invención incesante, la disposición para trabajar, y la adecuada prestación de servicio, por lo cual se genera un aumento de la producción de la empresa, pues en ellos está afianzado el futuro y evolución de la institución, por ello es importante reconocerlos como activos. León. (2018) Indicó que la responsabilidad conjunta del personal en la MPSM, es bajo. Asimismo, que se logró establecer hay correspondencia reveladora entre la responsabilidad grupal y la producción profesional en la MPSM, Tarapoto 2016. Hidalgo. (2018) Declaró que existe correlación entre el clima laboral y la productividad laboral de los que forman parte de la Farmacia San José EIRL, Tarapoto-2015. También que hay correlación entre autonomía individual y desempeño laboral. Finalmente, se estableció sobre el prototipo de premio cual tiene injerencia continua con el ejercicio laboral del personal de la farmacia San José 2015. Deloitte. (2020) Las compañías mayormente se centra en aspectos básicos como son los contratos, las remuneraciones y otros derechos laborales, sin embargo, hay otras áreas de

las mismas compañías que no están siendo desarrolladas como deberían ser como por ejemplo el desarrollo de la capacidad emocional, el refuerzo los colaboradores y el compromiso. Claramente se puede notar que hay una problemática latente cual tiene como principal factor al compromiso y dependientemente la productividad laboral, porque los trabajadores no están identificándose con la compañía o institución y ello tiene una conexión elevada con la baja productividad laboral que no está siendo completamente efectiva, aun contando con materiales y recursos físicos necesarios.

A continuación, muestro dos resultados, el primero es de Gonzales, (2020). El compromiso organizacional se relaciona con la productividad laboral. El compromiso afectivo se relaciona con la productividad laboral. El compromiso de continuidad se relaciona con la productividad laboral. El compromiso normativo se relaciona con la productividad laboral de los servidores públicos de una Dirección Regional de Salud, 2020. El segundo es de Paredes, (2019). La primera se orienta en el bienestar profesional y la segunda se orienta al examen de la producción profesional; los materiales estuvieron autorizados y adecuados por la sensatez de 3 especialistas, además se evidenció su viabilidad mediante Alpha de Cronbach con 0,904 para satisfacción profesional y 0,899 para producción profesional, esto muestra que la viabilidad es alta. Siendo comparados con los resultados obtenidos en la investigación: OG: Si existe relación entre el compromiso y la productividad laboral, lo cual es afirmado debido a que se tuvo como resultado 0,944 lo que significa una “relación positiva o directamente proporcional, con un grado de dependencia alto” y un p valor igual a 0,000 ($p \text{ valor} \leq 0,001$). OE1: El 2,36% tiene un nivel compromiso muy bajo, el 2,91% indicó que es bajo, el 22,18% indicó que es medio, el 49,27% indicó que es alto y el 23,27% indicó que es muy alto. Lo que quiere decir que el capital humano tiene un alto nivel de compromiso. OE2: El 5,23% tiene una productividad laboral muy baja, el 14,92% tiene una productividad laboral baja, el 33,69% una productividad laboral media, el 37,23% una productividad laboral alta y el 8,92% una productividad laboral muy alta. Lo que quiere decir, que los capitales humanos tienen un alto nivel de productividad laboral. OE3: Si existe relación entre identificación y productividad laboral, lo cual es afirmado debido a que se tuvo como resultado 0,774 lo que significa una “relación positiva o directamente proporcional, con un grado de dependencia

moderado” y un p valor igual a 0,000 (p valor $\leq 0,001$). OE4: Si existe relación entre reglamentación y productividad laboral, lo cual es afirmado debido a que se tuvo como resultado 0,751 lo que significa una “relación positiva o directamente proporcional, con un grado de dependencia moderado” y un p valor igual a 0,000 (p valor $\leq 0,001$). OE5: Si existe relación entre unidad y productividad laboral, lo cual es afirmado debido a que se tuvo como resultado 0,719 lo que significa una “relación positiva o directamente proporcional, con un grado de dependencia moderad” y un p valor igual a 0,000 (p valor $\leq 0,001$). Se puede manifestar el grado de importancia, puesto que preexisten muchos antecedentes que manifiestan la relación que existe entre estas dos variables, sin embargo, en la realidad muchísimas empresas siguen teniendo problemas con su productividad laboral, porque no se están valorando y motivando al personal para que se cree ese compromiso innato de cada trabajador que se debería identificar cada día con la misión, visión y valores de la empresa a la que pertenece.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación entre el compromiso y la productividad laboral, afirmado porque $\rho = 0.944$ “relación positiva o relación directamente proporcional” según coeficiente de correlación de Pearson(p). También hay grado de dependencia muy intensa según $r = \rho^2 = 0.944^2 = 0.891$ que representa al coeficiente de determinación (r).
- 6.2. El nivel de compromiso en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021, el 2,36% tiene un nivel compromiso muy bajo, el 2,91% indicó que es bajo, el 22,18% indicó que es medio, el 49,27% indicó que es alto y el 23,27% indicó que es muy alto. Lo que quiere decir que el personal tiene un alto nivel de compromiso.
- 6.3. El nivel de productividad en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021. el 5,23% tiene una productividad laboral muy baja, el 14,92% tiene una productividad laboral baja, el 33,69% una productividad laboral media, el 37,23% una productividad laboral alta y el 8,92% una productividad laboral muy alta. Lo que quiere decir, que los trabajadores tienen un alto nivel de productividad laboral.
- 6.4. Existe relación entre el identificación y la productividad laboral, porque $\rho = 0.774$ “relación positiva o relación directamente proporcional” según coeficiente de correlación de Pearson(p). También hay grado de dependencia moderado según $r = \rho^2 = 0.774^2 = 0.599$ que representa al coeficiente de determinación (r).
- 6.5. Existe relación entre la reglamentación y la productividad laboral, porque $\rho = 0.751$ “relación positiva o relación directamente proporcional” según coeficiente de correlación de Pearson(p). También hay grado de dependencia moderado según $r = \rho^2 = 0.751^2 = 0.564$ que representa al coeficiente de determinación (r).
- 6.6. Existe relación entre el unidad y la productividad laboral, porque $\rho = 0.719$ “relación positiva o relación directamente proporcional” según coeficiente de correlación de Pearson(p). También hay grado de dependencia

moderado según $r = \rho^2 = 0.719^2 = 0.517$ que representa al coeficiente de determinación (r).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Habiéndose aceptado la hipótesis alterna de que si existe la relación entre el compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021. Se recomienda brindar **charlas alentadoras** imperativas a los colaboradores de Electro Oriente S.A. de Tarapoto para seguir acrecentar el compromiso en atención al perfeccionamiento de destrezas, capacidades y conocimientos técnicos con la intención de perfeccionar el talento humano en beneficio individual como también en beneficio de la productividad laboral de la empresa.
- 7.2 Habiéndose aceptado la hipótesis alterna de que el nivel de compromiso en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021 es alto. Se recomienda la **ejecución de un plan anual de estimación del compromiso** para lograr la motivación de las cualidades y virtudes de los trabajadores, hacia la mejora de la producción laboral.
- 7.3 Habiéndose aceptado la hipótesis alterna de que el nivel de productividad en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021 es alto. Se recomienda para mantener el buen nivel de la productividad, realizar la **difusión de beneficios adicionales** que otorga a los colaboradores, para que el personal pueda acceder a ellos y logren orientarlos a la misión y visión de la empresa seguir incrementando el alto nivel de productividad laboral.
- 7.4 Habiéndose aceptado la hipótesis alternativa de que si existe relación entre la identificación y la productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021. Se recomienda a la empresa **precisar e informar notoriamente a los trabajadores las finalidades de la misma** e involucrar a todos los trabajadores constantemente.
- 7.5 Habiéndose aceptado la hipótesis alternativa de que si existe relación entre la reglamentación y la productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021. Se recomienda **emplear a un coach** para instruirles métodos de administración del tiempo y fortalecimiento del

ejercicio profesional, con la finalidad de conseguir metas particulares concretas, laborales e institucional. Pues puede ser de gran apoyo para que los trabajadores sean competentes de emplear, del modo más eficaz posible, todo su capacidad propia y asimismo los instrumentales que la institución haya puesto a su disposición.

- 7.6 Habiéndose aceptado la hipótesis alternativa de que si existe relación que existe entre la unidad y la productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021. Se recomienda realizar continuos **talleres sobre atención al cliente**, tanto al personal que trabaja directamente con usuarios como también con los que no, a fin de que sea un momento en el que el personal pueda compartir tiempo de calidad intercambiando conocimientos y experiencias.

REFERENCIAS

- Acuña, Y. y Ventura, C. (2016). *Propuesta de mejora del nivel de compromiso de los trabajadores en la empresa “Cerámicos Lambayeque”- Lambayeque 2015*. (Investigación de postgrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
file:///C:/Users/joseantonio/Desktop/MESTRIA/Metodologiade%20la%20investigaci%C3%B3n%201/Sesi%C3%B3n%204/Antecedente%20nacional%20.pdf
- Aguilar, J. (01 enero 2020). Contaduría Pública. La deficiente productividad laboral en México. Volumen 1. México. Recuperado de <https://contaduriapublica.org.mx/2020/01/01/la-deficiente-productividad-laboral-en-mexico/>
- Bizneo blog. (2020). Como medir el rendimiento laboral. Recuperado de <https://www.bizneo.com/blog/rendimiento-laboral/#comment-3541>
- Blanca Estela Hernández Bonilla (2018). *Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional*. Guadalajara. México. <http://www.scielo.org>
- Cercado, K. y Gonzales, K. (2016). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2016*. (Investigación de pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú. <https://repositorio.upeu.edu.pe>
- Concytec (2017). *Dirección de Investigación y Estudios*. Lima, S.N. <http://portal.concytec.gob.pe>
- Cuesta, M. (2019). *Introducción al muestreo*. Universidad de Ovideo. Editorial Kamar. Pag 5. Recuperado de <http://www.editorialkamar.com/et/archivo04.pdf>
- Deloitte. (2020). *La empresa Social en acción: la paradoja como camino hacia adelante*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/pe/es/pages/human-capital/articles/tendencias-globales-de-capital-humano-2020.html>
- Deloitte. (2015). *Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo*. Recuperado de

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ed. (6°), edit. McGRAW-HILL, México. Núm. 736. <http://observatorio.epacartagena.gov.com>

Gutiérrez, A. (2016). *Identificación con la organización, actitudes y conductas en el trabajo*. (Artículo científico). Universidad Nacional de Educación a Distancia. España. <http://psicologia.isipedia.com>

Hidalgo, C. M. (2018). *El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la farmacia San José EIRL, Tarapoto-2015*. Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú. <http://repositorio.unsm.edu.pe>

Hernández, R; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6, Issue 2). Pag, 217.

León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*.<http://repositorio.unsm.edu.pe>

López y Fachelli, S (2016). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona. Pag. 8. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf

Quispe, R y Paucar, S. (07 diciembre 2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú*. Apuntes Universitarios. Revista de Investigación, vol. 10, núm. 2, pp. 64-83.

Ramos, P. (2018). *Formación laboral continua*. Lima, Perú. Pag. 33-31

Santos, W. (2016). *Influencia del clima organizacional sobre la productividad de funcionarios de empresa pública CELEC E.P.* (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil. Ecuador Recuperado de

- <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/43733/1/INFLUENCIASATISFACCIONLABORALY%20PRODUCTIVIDAD-SANTOS%20WENDY.pdf>
- Suarez. (2019). *Coeficiente de correlación de Karl Pearson*. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos85/coeficiente-correlacion-karl-pearson/coeficiente-correlacion-karl-pearson.shtml>
- Vásquez, A. (2020). *El reglamento: fundamento, concepto y clases. Límites de la potestad reglamentaria. Especial consideración a la potestad reglamentaria municipal: ordenanzas y bandos. Otras fuentes del derecho administrativo*. <https://www.seguridadpublica.es>
- Zapata, R. (2018). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016*. (Investigación de postgrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. <file:///C:/Users/joseantonio/Desktop/MESTRIA/Metodologiade%20la%20investigaci%C3%B3n%201/Sesi%C3%B3n%204/Antecedente%20nacional%201.pdf>
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua, Nicaragua. Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

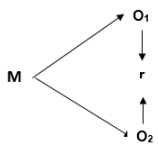
ANEXOS

Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala De medición
Compromiso	Es la disposición plena de los colaboradores frente a sus obligaciones que mientras más involucrados estén los mismos, más satisfechos y entusiasmados estarán por el trabajo. (Alarcón y Denisse, 2014).	La capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello. Se medirá a través de un cuestionario con tres dimensiones.	Identificación	Nivel de identificación	Ordinal
			Reglamentación	Valores sociales	
				Afinidad laboral	
				Calidad de servicio	
				Nivel de cumplimiento al reglamento	
				nivel de incidencias	
				información	
				Conocimiento del reglamento	
				Unidad	
Capacidades aprovechadas					
Productividad laboral	Es un indicador que muestra la eficiencia con la cual los recursos humanos producen bienes o servicios. De los recursos con los que cuenta una empresa u organización el más importante son las personas por la influencia que tienen en los resultados de cualquier actividad. (López, 2018).	La producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Se medirá a través de un cuestionario con tres dimensiones.	Eficacia	Nivel de resultados	Ordinal
			Formación	tiempo de atención	
				Calidad de atención	
				Recursos	
				Desempeño grupal	
				Aprendizaje	
				Nivel de utilidad	
				Experiencia	
				Capacitaciones	
			Satisfacción	Trabajo en equipo	
				Condiciones laborales	
				Resultados individuales	
				Resolución de reclamos	

Matriz de consistencia

Título: “Compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente de Tarapoto – 2021”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
Problema general - ¿Cuál es la relación entre compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente SA de Tarapoto - 2021?	Objetivo general - Determinar la relación entre el compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021.	Hipótesis general - Existe relación entre el compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021.	Técnica - Encuesta
Problemas específicos: - ¿Cuál es el nivel de compromiso de los trabajadores en la empresa Electro Oriente SA de Tarapoto - 2021? - ¿Cuál es el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Electro Oriente SA de Tarapoto - 2021? - ¿Qué relación existe entre la identificación y la productividad laboral en la empresa Electro Oriente SA de Tarapoto - 2021? - ¿Qué relación existe entre la reglamentación y la productividad laboral en la empresa Electro Oriente SA de Tarapoto - 2021? - ¿Qué relación existe entre la unidad y la productividad laboral en la empresa Electro Oriente SA de Tarapoto - 2021?	Objetivos específicos - Conocer el nivel de compromiso en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021. - Conocer el nivel de productividad en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021. - Determinar la relación entre la identificación y la productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021. - Conocer la relación que existe entre la reglamentación y la productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021. - Determinar la relación que existe entre la unidad y la productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021.	Hipótesis específicas - El nivel de compromiso en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021, es medio. - El nivel de productividad en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021, es medio. - Entre la identificación y la productividad en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021, la relación es positiva. - Entre la reglamentación y la productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021, la relación es negativa - Entre la unidad y la productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021, la relación es positiva.	Instrumentos - Cuestionarios
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
 <p>M= Muestra O1= Compromiso O2= Productividad laboral r = Indica relación entre las variables</p>	Población - La población estará conformada por 429 trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto.	Variables Compromiso	Dimensiones Identificación Reglamentación Unidad
	Muestra - Está conformada por 50 trabajadores pertenecientes al área administrativa de la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto.	Productividad laboral	Eficacia Formación Satisfacción

CUESIONARIO - COMPROMISO

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre el compromiso de los trabajadores en la empresa privada Electro Oriente de Tarapoto. Consta de una serie de preguntas.

Instrucciones

- 3 Señale con una (X) en la casilla correspondiente a la observación que se ajuste a su caso particular.

1= Muy bajo	2= Bajo	3 = Medio	4 = Alto	5= Muy alto
--------------------	----------------	------------------	-----------------	--------------------

COMPROMISO						
Nº	ÍTEMS	ESCALA				
Dimensión: Identificación		1	2	3	4	5
1.	Indique su nivel de identificación con sus compañeros de trabajo.					
2.	¿Qué nivel de valores sociales percibe en la empresa?					
3.	¿Cómo calificas la afinidad laboral de tus compañeros de trabajo?					
4.	¿Cómo calificas la calidad del servicio que ofrece la empresa?					
Dimensión: Reglamento		1	2	3	4	5
5.	Indique su nivel de cumplimiento al reglamento interno.					
6.	¿Cuál es su nivel de incidencias sobre desacato normativo en el periodo 2021 en la empresa?					
7.	Valore la cantidad de información que obtiene de la empresa con respecto a las normas que deben ser cumplidas por el empleado.					
8.	Indique que impacto genera el conocimiento del reglamento interno sobre el logro de los objetivos en la empresa.					
Dimensión: Unidad		1	2	3	4	5
9.	¿Cuál es su nivel de compañerismo en atención a su relación interpersonal?					
10.	¿Sientes que tus capacidades son aprovechadas al 100%?					
11.	¿Estás conforme de trabajar para esta empresa?					

¡Gracias por su valiosa colaboración!

CUESTIONARIO - PRODUCTIVIDAD LABORAL

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre la productividad laboral de los trabajadores en la empresa privada Electro Oriente de Tarapoto.

Instrucciones

- 3 Señale con una (X) en la casilla correspondiente a la observación que se ajuste a su caso particular.

1= Muy bajo	2= Bajo	3 = Medio	4 = Alto	5= Muy alto
--------------------	----------------	------------------	-----------------	--------------------

PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Nº	ÍTEMS	ESCALA				
Dimensión: Eficacia		1	2	3	4	5
1.	En lo que va del año 2021 que nivel de resultados puede observar en la productividad laboral de los trabajadores en la empresa.					
2.	Valore la espera en el tiempo de atención por parte de los trabajadores que brindan directamente el servicio a los usuarios en tiempos de pandemia.					
3.	En lo que va del 2021, como puede usted calificar la calidad de atención presencial y virtual brindada.					
4.	¿Considera usted que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias?					
Dimensión: Formación		1	2	3	4	5
5.	Valore el grado de desempeño grupal en orientación a las metas trazadas como empresa.					
6.	Valore la iniciativa de aprendizaje en forma individual de los trabajadores de la institución.					
7.	Valore el nivel utilidad en la productividad laboral que le pueden brindar los trabajadores muy preparados con conocimientos técnicos, pero sin valores.					
8.	¿Es un factor importante la experiencia de las personas para desempeñar sus actividades de una buena forma?					
9	Valore la cantidad de capacitaciones que le brinda la empresa al personal.					
Dimensión: Satisfacción		1	2	3	4	5
Cual es su nivel de satisfacción en relación:						
10.	Trabajo en equipo que se promueve en la empresa.					
11.	Las condiciones laborales que se les brinda a los trabajadores en la empresa.					
12.	Los resultados individuales que vienen experimentando los trabajadores de la empresa.					
13.	Capacidad de resolución de reclamos hechos por usuarios.					

¡Gracias por su valiosa colaboración!

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Muñoz Ocas Alcides
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / UNSM
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **Compromiso**
 Autor (s) del instrumento (s) : Arcentales Sánchez, Cintya Lorena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromiso					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		49				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

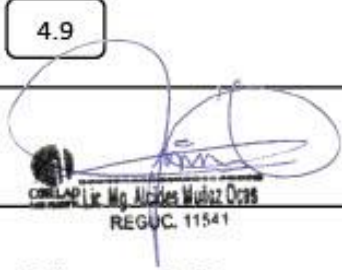
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es Aplicable por que las Variables mantienen concordancia con los criterios de Investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto 13 de Junio de 2021



CON LAP Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas
 REGUC. 11541

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Ivo Martin Encomenderos Bancallan.
Institución donde labora : Docente EPG - UCV Tarapoto.
Especialidad : Magister en docencia universitaria /docente de investigación.
Instrumento de evaluación : Cuestionario – Compromiso.
Autora del instrumento : Cintya Lorena Arcentales Sánchez.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromiso .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8. EXCELENTE

Tarapoto, 21 de mayo de 2021.



Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallan
ECONOMISTA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cedamano Saavedra Nicol Lisbeth
 Institución donde labora : Instituto Superior Tecnológico Privado Ciro Alegría
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **Compromiso**
 Autor (s) del instrumento (s) : Arcentales Sánchez, Cintya Lorena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromiso				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		49				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es Aplicable por que las Variables mantienen concordancia con los criterios de Investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto 13 de Junio de 2021




CORCAO UG. No. 001 C. **Cedamano Saavedra**
 SAN MARTÍN REGUC 013121

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Muñoz Ocas Alcides
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / UNSM
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **Productividad laboral**
 Autor (s) del instrumento (s) : Arcentales Sánchez, Cintya Lorena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

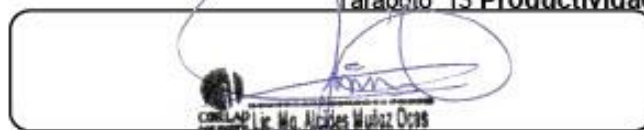
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es Aplicable por que las Variables mantienen concordancia con los criterios de Investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto 13 **Productividad laboral** de Junio de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Ivo Martin Encomenderos Bancallan.
Institución donde labora : Docente EPG - UCV Tarapoto.
Especialidad : Magister en docencia universitaria /docente de investigación.
Instrumento de evaluación : Cuestionario – Productividad laboral.
Autora del instrumento : Cintya Lorena Arcentales Sánchez.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad laboral .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad laboral .					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad laboral .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento cumple con los estándares para ser aplicado en la investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8. EXCELENTE

Tarapoto, 21 de mayo de 2021.



Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallan
ECONOMISTA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cedamano Saavedra Nicol Lisbeth
 Institución donde labora : Instituto Superior Tecnológico Privado Ciro Alegría
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **Productividad laboral**
 Autor (s) del instrumento (s) : Arcentales Sánchez, Cintya Lorena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es Aplicable por que las Variables mantienen concordancia con los criterios de Investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto 13 de Junio de 2021



CORONADO DE LA L. C. Cedamano Saavedra
 REGUC 913121

Sello personal y firma

"Año de la Universalización de la Salud"

Tarapoto, 11 de junio del 2021.

GSA -142- 2021

Srta.:

Cintya Lorena Arcenales Sánchez

Estudiante de Postgrado – con Mención en Administración de Negocios.

Universidad Cesar Vallejo

Asunto : **Aceptación a vuestra Solicitud**

Referencia : Carta S/N, de fecha 10.06.2021.

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Usted para saludarlo cordialmente y hacerle llegar la aceptación de vuestra solicitud referente a la realización de una investigación (TESIS) titulada "Compromiso y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Electro Oriente SA – Tarapoto". Toda vez que nuestra empresa está comprometida con el desarrollo intelectual de nuestra juventud.

Haciendo hincapié que la información proporcionada debe ser custodiada con total responsabilidad y confidencialidad.

Atentamente,



CPC Percy Donald Alburquerque Cenepo

Administrador de la Gerencia Regional San Martín (e)
Electro Oriente S.A

CC.

GSAH

Base de datos estadísticos

		Variable compromiso															
		Identificacion					Reglamento				Unidad						
		ITEMS															
RESPUESTAS	Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	V1	D1	D2	D3	
	1	4	5	4	4	4	1	4	5	5	5	5	46	17	14	15	
	2	4	3	4	3	2	1	3	3	4	3	3	33	14	9	10	
	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	20	20	15	
	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	50	20	16	14	
	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	37	14	12	11	
	6	5	4	3	5	5	1	4	4	5	5	5	46	17	14	15	
	7	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	35	12	14	9	
	8	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	45	16	15	14	
	9	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	41	14	15	12	
	10	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	36	14	11	11	
	11	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	46	17	17	12	
	12	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	46	16	15	15	
	13	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	40	15	15	10	
	14	4	5	4	4	5	5	1	3	3	5	4	5	44	18	12	14
	15	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	41	16	13	12
	16	4	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	43	18	13	12
	17	3	2	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	43	12	16	15
	18	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	5	40	14	13	13
	19	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	41	15	14	12
	20	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	42	16	16	10
	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	47	16	16	15
	22	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	42	14	16	12
	23	4	5	4	5	5	2	5	5	4	4	5	4	48	18	17	13
	24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	43	16	15	12
	25	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	37	14	12	11
	26	5	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	46	18	14	14
	27	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	48	17	17	14
	28	4	5	4	4	5	1	5	5	5	4	5	4	47	17	16	14
	29	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	39	13	14	12
	30	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	38	15	11	12
	31	4	5	4	4	4	1	4	4	5	5	5	5	46	17	14	15
	32	4	3	4	3	2	1	3	3	4	3	3	3	33	14	9	10
	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	20	20	15
	34	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	50	20	16	14
	35	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	37	14	12	11
	36	5	4	3	5	5	1	4	4	4	5	5	5	46	17	14	15
	37	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	4	35	12	14	9
	38	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	45	16	15	14
	39	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	41	14	15	12
	40	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	36	14	11	11
	41	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	46	17	17	12
	42	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	46	16	15	15
	43	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	40	15	15	10
	44	4	5	4	4	5	5	1	3	3	5	4	5	44	18	12	14
	45	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	41	16	13	12
	46	4	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	43	18	13	12
	47	3	2	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	43	12	16	15
	48	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	5	40	14	13	13
	49	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	41	15	14	12
	50	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	42	16	16	10

		Variable productividad laboral																
		Eficacia				Formación				Satisfacción								
		ITEMS																
RESPUESTAS	Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	v2	D1	D2	D3
	1	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	44	13	17	14
	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	29	8	11	10
	3	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	54	16	20	18
	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	49	15	19	15
	5	4	3	1	3	3	1	3	4	3	1	3	3	1	33	11	14	8
	6	3	4	2	3	4	5	2	4	3	4	4	3	2	43	12	18	13
	7	1	3	2	4	2	3	1	2	4	1	2	4	2	31	10	12	9
	8	2	5	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	2	43	13	17	13
	9	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	2	38	11	16	11
	10	1	4	2	3	1	4	2	3	3	2	4	2	1	32	10	13	9
	11	2	5	4	3	3	4	3	5	3	4	2	3	3	44	14	18	12
	12	3	4	2	3	4	4	2	4	3	5	3	4	2	43	12	17	14
	13	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	2	1	4	37	11	16	10
	14	2	5	4	2	4	3	4	4	3	4	1	2	3	41	13	18	10
	15	3	3	1	3	4	4	1	4	3	4	3	3	2	38	10	16	12
	16	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	41	13	15	13
	17	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	41	13	16	12
	18	2	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	37	10	15	12
	19	2	3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	2	3	38	9	17	12
	20	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	39	12	16	11
	21	3	4	2	3	5	4	2	4	3	4	3	4	3	44	12	18	14
	22	3	5	3	4	3	1	4	3	4	2	3	3	2	40	15	15	10
	23	3	5	2	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	46	14	18	14
	24	3	3	2	3	4	4	2	4	3	4	3	3	2	40	11	17	12
	25	3	4	3	1	3	4	1	2	3	1	4	3	2	34	11	13	10
	26	3	5	4	2	4	2	4	4	3	4	3	2	3	43	14	17	12
	27	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	46	13	19	14
	28	2	4	3	2	3	5	5	4	3	5	3	4	3	46	11	20	15
	29	1	3	4	3	1	2	3	3	4	3	2	3	3	35	11	13	11
	30	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	2	3	2	35	10	14	11
	31	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	44	13	17	14
	32	1	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	1	2	29	9	11	9
	33	4	4	5	3	5	4	5	4	3	5	3	5	4	54	16	21	17
	34	4	5	3	4	3	3	5	4	3	5	3	4	3	49	16	18	15
	35	3	4	2	1	3	1	3	4	3	3	1	4	2	34	10	14	10
	36	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	43	12	18	13
	37	3	4	2	1	3	1	3	2	4	1	3	2	1	30	10	13	7
	38	2	1	2	4	3	1	3	2	4	3	1	2	2	30	9	13	8
	39	3	3	2	3	4	4	2	4	3	4	3	3	2	40	11	17	12
	40	3	4	3	3	1	3	2	1	4	2	3	1	2	32	13	11	8
	41	3	5	4	3	2	3	4	4	3	4	2	4	3	44	15	16	13
	42	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	43	12	18	13
	43	1	3	2	4	3	3	1	3	4	3	4	3	3	37	10	14	13
	44	2	4	3	2	4	3	4	5	3	2	3	4	3	42	11	19	12
	45	3	3	2	3	4	4	2	4	3	4	3	3	2	40	11	17	12
	46	2	4	3	3	2	4	3	4	3	5	3	2	3	41	12	16	13
	47	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	2	41	13	15	13
	48	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	2	39	11	16	12
	49	3	1	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	38	11	15	12
50	2	4	3	3	2	3	4	4	3	4	2	3	2	39	12	16	11	

Frecuencia porcentual según dimensiones - Variable compromiso								
Identificación								
	Indique su nivel de identificación con sus compañeros de trabajo.		¿Qué nivel de valores sociales percibe en la empresa?		¿Como calificas la afinidad laboral de tus compañeros de trabajo?		¿Como calificas la calidad del servicio que ofrece la empresa?	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Bajo	0	0	2	4	0	0	0	0
Medio	12	24	13	26	15	30	13	26
Alto	26	52	25	50	25	50	24	48
Muy alto	12	24	10	20	10	20	13	26
Total	50	100	50	100	50	100	50	100
Reglamento								
	Indique su nivel de cumplimiento al reglamento interno.		¿Cuál es su nivel de incidencias sobre desacato normativo en el periodo 2021 en la empresa?		Valore la cantidad de información que obtiene de la empresa con respecto a las normas que deben ser cumplidas por el empleado.		Indique que impacto genera el conocimiento del reglamento interno sobre el logro de los objetivos en la empresa.	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0	13	26	0	0	0	0
Bajo	3	6	5	10	2	4	0	0
Medio	8	16	13	26	16	32	14	28
Alto	28	56	17	34	26	52	29	58
Muy alto	11	22	2	4	6	12	7	14
Total	50	100	50	100	50	100	50	100
Unidad								
	¿Cuál es su nivel de compañerismo en atención a su relación interpersonal?		¿Sientes que tus capacidades son aprovechadas al 100%?		¿Estás conforme de trabajar para esta empresa?			
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		
Muy bajo	0	0	0	0	0	0		
Bajo	0	0	2	4	2	4		
Medio	5	10	11	22	2	4		
Alto	22	44	26	52	23	46		
Muy alto	23	46	11	22	23	46		

Frecuencia porcentual según dimensiones - Variable productividad laboral										
Eficacia										
	En lo que va del año 2021 que nivel de resultados puede observar en la productividad laboral de los trabajadores en la empresa.		Valore la espera en el tiempo de atención por parte de los trabajadores que brindan directamente el servicio a los usuarios en tiempos de pandemia.		En lo que va del 2021, como puede usted calificar la calidad de atención presencial y virtual brindada.		¿Considera usted que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias?			
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		
Muy bajo	6	12,0	2	4,0	2	4,0	0	0		
Bajo	15	30,0	1	2,0	21	42,0	4	8,0		
Medio	23	46,0	15	30,0	19	38,0	8	16,0		
Alto	5	10,0	24	48,0	7	14,0	26	52,0		
Muy alto	1	2,0	8	16,0	1	2,0	12	24,0		
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0		
Formación										
	Valore el grado de desempeño grupal en orientación a las metas trazadas como empresa.		Valore la iniciativa de aprendizaje en forma individual de los trabajadores de la institución.		Valore el nivel utilidad en la productividad laboral que le pueden brindar los trabajadores muy preparados con conocimientos técnicos, pero sin valores.		¿Es un factor importante la experiencia de las personas para desempeñar sus actividades de una buena forma?		Valore la cantidad de capacitaciones que le brinda la empresa al personal.	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	6,0	6	12,0	4	8,0	1	2,0	0	0
Bajo	5	10,0	5	10,0	12	24,0	8	16,0	1	2,0
Medio	21	42,0	17	34,0	21	42,0	8	16,0	3	6,0
Alto	18	36,0	19	38,0	10	20,0	30	60,0	34	68,0
Muy alto	3	6,0	3	6,0	3	6,0	3	6,0	12	24,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Satisfacción										
	Trabajo en equipo que se promueve en la empresa.		Las condiciones laborales que se les brinda a los trabajadores en la empresa.		Los resultados individuales que vienen experimentando los trabajadores de la empresa.		Capacidad de resolución de reclamos hechos por usuarios			
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		
Muy bajo	4	8,0	3	6,0	3	6,0	0	0,0		
Bajo	4	8,0	9	18,0	9	18,0	3	6,0		
Medio	10	20,0	32	64,0	19	38,0	23	46,0		
Alto	26	52,0	5	10,0	18	36,0	20	40,0		
Muy alto	6	12,0	1	2,0	1	2,0	4	8,0		
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0		

Pantallazo Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome

ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1050025192&o=1616207886&lang=es&s=1

feedback studio TESIS -- /0 < > ?

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto - 2021.

AUTORA:

Alcantara Sánchez, Cinthya Lorena (ORCID: [0000-0001-7386-1130](#))

ASESOR:

Dr. Ramírez García, Gustavo (ORCID: [0000-0001-4035-7386](#))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de funciones

TARAPOTO - PERÚ

2021

Resumen de coincidencias

12 %

1	repositorio.ucv.edu.pe	4 %	>
Fuente de Internet			
2	Entregado a Universida...	4 %	>
Trabajo del estudiante			
3	repositorio.unap.edu.pe	1 %	>
Fuente de Internet			
4	1library.co	1 %	>
Fuente de Internet			
5	repositorio.upeu.edu.pe	1 %	>
Fuente de Internet			
6	docplayer.es	1 %	>
Fuente de Internet			
7	repositorio.unsm.edu.pe	<1 %	>
Fuente de Internet			

Herramientas de descarga y de información

Activar Windows

Vé a Configuración para activar Windows.

Página: 1 de 29 Número de palabras: 6061 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Escribe aquí para buscar

17°C 22:17 5/07/2021

Declaratoria de originalidad del autor



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Yo, CINTYA LORENA ARCENTALES SÁNCHEZ estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores titulada: "COMPROMISO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ELECTRO ORIENTE S.A. DE TARAPOTO - 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CINTYA LORENA ARCENTALES SÁNCHEZ DNI: 71462531 ORCID: 0000-0002-7986-6135	Firmado digitalmente por : CARCENTALES el 12-07-2021 14:53:20

Código documento Trice: TRI - 0127374

Declaratoria de autenticidad del asesor

Acta de sustentación de tesis

Autorización de publicación en repositorio institucional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Yo, ARCENTALES SÁNCHEZ CINTYA LORENA identificado con DNI N° 71462531, (respectivamente) estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, autorizo ☒, no autorizo ☐ la divulgación y comunicación pública de mi Autorización de Publicación en Repositorio Institucional: "COMPROMISO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ELECTRO ORIENTE S.A. DE TARAPOTO - 2021".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

.....

.....

TARAPOTO 12 de Julio del 2021

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
ARCENTALES SÁNCHEZ CINTYA LORENA DNI: 71462531 ORCID: 0000-0002-7986-6135	Firmado digitalmente por : ARCENTALES el 12-07-2021 14:53:13

Código documento Trice: TRI - 0127375